

Peningkatan SDM Perguruan Tinggi yang Berkeadilan Gender melalui IA-CEPA

Dr. Mundi Rahayu
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
mundi@bsi.uin-malang.ac.id

Abstrak

Pemerintah Indonesia dan Australia telah menandatangani kesepakatan Comprehensive Economic Partnership Agreement (CEPA), Agustus tahun 2018. Kesepakatan tersebut merupakan upaya mengatasi hambatan perdagangan bagi kedua negara, atau dengan kata lain dibukanya pasar bebas di antara kedua negara. Kedua negara berupaya memperbaiki akses terhadap pasar jasa, liberalisasi perdagangan, dan meningkatkan investasi Indonesia di Australia dan sebaliknya. Di sisi lain, dibukanya pasar bebas menjadi alarm bagi perguruan tinggi Indonesia untuk bergerak secara lebih strategis.

Paper ini bermaksud untuk membahas Peran perempuan dalam dunia kerja akademik, berbagai hambatan yang lazimnya menyertainya, dan profil sumber daya manusia (dosen) Perguruan tinggi yang ada di Pangkalan Ristek Dikti, untuk mendapatkan gambaran yang lebih utuh bagaimana posisi perempuan di dua akademik di Indonesia. Paper ini juga membahas berbagai produk hukum dari kementerian Dikti yang berkaitan dengan pendirian Perguruan Tinggi Luar Negeri (PTLN).

Paper ini juga membandingkan dengan beberapa studi sejenis untuk menawarkan cara membangun berbagai kolaborasi penting yang bisa dikembangkan di perguruan tinggi, untuk menyambut CEPA. Salah satu langkah strategis adalah kemitraan pendidikan tinggi untuk pengembangan kualitas SDM perguruan tinggi, baik tenaga pendidik maupun mahasiswa dengan mempertimbangkan aspek keadilan gender. Selain meningkatkan daya saing, kemitraan ini penting untuk mengembangkan pemahaman budaya yang berkeadilan gender, dan sebagai bentuk *soft-power diplomacy*.

Kemitraan antarperguruan tinggi di Indonesia maupun perguruan tinggi Indonesia-Australia harus berperspektif keadilan gender. Untuk itu makalah ini membahas beberapa kendala yang dihadapi oleh akademisi perempuan di Indonesia, dan beberapa strategi untuk mengatasinya. Kolaborasi akademik bisa dilakukan dalam berbagai bentuk kerjasama riset, mobilitas akademik dosen dan mahasiswa.

Kata kunci: kolaborasi akademik, Indonesia-Australia, gender, mobilitas akademik, IA CEPA.

Pendahuluan

Indonesia dan Australia memasuki babak baru hubungan bilateral yang strategis dengan ditandatanganinya IA-CEPA (Indonesia-Australia Comprehensive Economic Partnership Agreement) oleh Presiden Indonesia, Joko Widodo dan Perdana Menteri Australia Scott Morrison di Istana Bogor, Jawa Barat, 31 Agustus 2018. Kesepakatan ini membawa pada kerjasama ekonomi dan sosial yang signifikan bagi kedua negara.

Dengan ditandatanganinya IA-CEPA, akan mengizinkan 99% ekspor barang Australia masuk ke Indonesia “duty free” atau dengan “significantly improved preferential arrangements” sampai tahun 2020 (dibandingkan dengan 85% di bawah kerjasama ASEAN-Australia-New Zealand FTA (AANZFTA)). Berbagai produk agrikultur Australia (gandum, ternak, susu, sayuran dan gula) merupakan ekspor utama dari Australia ke Indonesia. Semua barang dari Indonesia yang masuk ke Australia juga “duty free,” sehingga ekspor Indonesia ke Australia menjadi lebih kompetitif. IA-CEPA akan membuka peluang dan pasar baru di berbagai sektor termasuk sektor bisnis, produsen primer, penyedia layanan dan investasi. Lembaga pendidikan Australia juga mempunyai peluang besar untuk melakukan investasi di Indonesia, dengan membukan kampus universitas Australia di Jakarta.

Lembaga pendidikan tinggi Australia mendapatkan akses masuk ke pasar Indonesia, dengan mengizinkan sampai 67% kepemilikan asing. Investor asing sekarang ini masih disingkirkan dari kepemilikan mayoritas di universitas di Indonesia. Sebagai gantinya, Australia akan mengakui kualifikasi lulusan universitas Indonesia. Pendidikan merupakan ekspor kunci bagi Australia ke Indonesia, dengan nilai \$802 juta dan lebih ada dari 15,000 siswa Indonesia saat ini belajar di Australia;

Selain IA-CEPA, juga ditandatangani “the Comprehensive Strategic Partnership” (CSP) yang disepakati untuk memastikan kerjasama secara politik dan ekonomi secara lebih luas. “The Comprehensive Strategic Partnership” (CSP) meningkatkan hubungan bilateral dan memfokuskan agenda yang ambisius untuk memperdalam dan memperluas kerjasama di berbagai bidang kemitraan.

Ada lima pilar prioritas CSP untuk program kemitraan Indonesia-Australia: 1) memperluas kemitraan ekonomi dan pembangunan; 2) meningkatkan hubungan antarorang; 3) mengamankan kepentingan bersama di wilayah kita; 4) kerjasama maritim; dan 5) memberi kontribusi untuk keamanan dan kesejahteraan wilayah Indo-Pacific. CSP menandai babak baru penguatan hubungan antara Indonesia dan Australia.

Dengan IA-CEPA dan CSP, sektor pendidikan di Indonesia, terutama pendidikan tinggi perlu melakukan akselerasi peningkatan kualitas sumberdaya manusia dan berbagai bidang terkait, agar peluang-peluang yang dibuka oleh pemerintah ini menjadi peluang yang menguntungkan bagi pendidikan nasional dan perguruan tinggi di Indonesia.

Kemitraan Pendidikan Tinggi

Menyambut IA-CEPA dan CSP, Kemenristek dikti telah menerbitkan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2018 Tentang Prosedur Pendirian Perguruan Tinggi Swasta, Pembukaan Program Studi, Dan Kerja Sama Joint Program Pada Perguruan Tinggi Swasta.

Diikuti oleh Peraturan Menteri Riset, Teknologi, Dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2018 Tentang Perguruan Tinggi Luar Negeri. Pasal 2 peraturan no 53/2018 ini menyatakan bahwa pendirian PTLN bertujuan untuk meningkatkan daya saing bangsa.

Pasal 3, (1) PTLN dapat didirikan di kawasan ekonomi khusus berdasarkan izin dari Menteri. (2) PTLN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terakreditasi dan/atau diakui di negaranya. (3) PTLN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat nirlaba. (4) PTLN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan/atau bidang studi/subject menduduki peringkat 200 (dua ratus) terbaik dunia berdasarkan penilaian Kementerian.

Pasal 4 (1) Dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, PTLN melakukan kerja sama dengan perguruan tinggi Indonesia atas izin Menteri dalam bidang akademik, penelitian, dan inovasi untuk masyarakat dan industri.

(2) PTLN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit menyelenggarakan 2 (dua) program studi bidang sains (science), teknologi (technology), rekayasa (engineering), dan matematika (mathematics). (3) Kurikulum yang diselenggarakan oleh PTLN sesuai dengan kurikulum yang diselenggarakan di negara asalnya dan kurikulum wajib nasional.

(4) PTLN menyelenggarakan 4 (empat) mata kuliah nasional, yaitu agama, bahasa Indonesia, Pancasila, dan kewarganegaraan sebagai bagian terintegrasi dalam kurikulumnya.

Pasal 5

(1) PTLN dapat diselenggarakan dalam bentuk universitas, institut, politeknik, sekolah tinggi, atau akademi.

(2) PTLN dapat menyelenggarakan program studi pada bidang ilmu yang belum diselenggarakan di Indonesia atau menjadi prioritas negara.

Pasal 6

(1) PTLN dapat mengangkat dosen dan tenaga kependidikan.

(2) Dosen dan tenaga kependidikan pada PTLN terdiri atas:

- a. warga negara Indonesia; dan
- b. warga negara lain.

(3) Ketentuan lebih lanjut mengenai dosen dan tenaga kependidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur oleh pemimpin PTLN.

Pasal 7

(1) PTLN menyelenggarakan tridharma perguruan tinggi.

(2) Penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bekerja sama dengan perguruan tinggi Indonesia.

Kemitraan Antarperguruan Tinggi, dan Perguruan Tinggi dan Masyarakat

Dari beberapa peraturan di atas, kemitraan antara perguruan tinggi luar negeri (dari Australia) dan perguruan tinggi dalam negeri (Indonesia) menjadi kunci yang hendak kita bahas untuk mengembangkan kualitas Perguruan Tinggi di Indonesia. Kemitraan ini bisa meliputi pengembangan kualitas SDM perguruan tinggi, baik tenaga pendidik, tenaga kependidikan dan mahasiswa. Selain meningkatkan daya saing bagi perguruan tinggi Indonesia, kemitraan ini penting untuk mengembangkan pemahaman antarbudaya yang berkeadilan gender, dan merupakan bentuk “soft-power diplomacy” yang diperlukan dalam relasi internasional Indonesia-Australia.

Mengembangkan kemitraan antaruniversitas dan antarnegara (Indonesia -Australia) mengharuskan kita pahami berbagai aspek yang mempengaruhi keberhasilan kemitraan tersebut. Dalam setiap kemitraan, hubungan yang baik merupakan hal yang utama dan sangat penting dalam kemitraan (Giles, 2008). Pertama kita harus memastikan terbentuknya hubungan relasional dalam praktik kepemimpinan yang baik secara internal atau intra-universitas, sebelum kemudian muncul dalam sebuah hubungan kemitraan antaruniversitas. Kemantapan hubungan relasional di dalam lembaga kita akan membantu kita mengarahkan kemitraan yang telah kita bangun. Jadi ada “intra-connectedness” yang harus dibangun secara kuat sebelum membangun “inter-connectedness.”

Dalam pandangan Gibbs (2006) “intra-connectedness” dan “inter-connectedness” memerlukan pemahaman yang komprehensif. “Intra-connectedness” membutuhkan “keterikatan yang bermakna dengan internal lembaga.” Hubungan keterikatan yang kuat di dalam lembaga mensyaratkan adanya kesadaran akan membangun hubungan yang harmonis secara internal, baik dalam lembaga maupun dengan identitas internal lembaga. Contoh keterikatan secara internal ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan membangun hubungan yang bermakna dan mendalam dengan orang-orang di sekitar kita dan dengan dunia di sekitar kita, budaya organisasi di kampus, kepemimpinan di universitas dan di fakultas, juga keterkaitan dengan tempat dan waktu di mana kita berada” (Gibbs, 2006: 78).

Pemahaman “intra-connectedness” ini memperkokoh apa yang kita sebut jati diri, identitas personal dan kolektif kita. Pembahasan secara profesional mengenai jati diri, membuat kita paham “who we are” dalam kerjasama atau kemitraan yang akan dilakukan. Di tahap ini ada pemahaman yang mendalam akan keterkaitan dan keterhubungan dengan pihak-pihak yang lain, antarkolega, antarindividu dalam struktur organisasi internal. Interaksi kita secara konsisten mengungkapkan secara timbal balik, apresiasi dan penghormatan terhadap satu sama lain (Gibbs, 2006).

Untuk membangun “intra dan inter-connectedness”, Gibbs (2006) dan Palmer (1998) juga memberikan penekanan spiritualitas. Menurut Gibbs (2006) spiritualitas ini merupakan “extra-connectedness” dan keterkaitan antara “self” dengan aspek

spiritualitas. Palmer (1998) mendeskripsikannya sebagai spiritualitas otentik yang tidak mendikte ke mana kita akan menuju, namun lebih menekankan pada kepercayaan bahwa setiap jalan yang kita lalui dengan integritas akan membawa kita pada ‘pengetahuan’. Dengan spiritualitas dalam pengertian Palmer berarti kita menerima adanya keragaman, menyadari adanya konflik, menoleransi ambiguitas, dan menerima paradoks (p.xi). Hal – hal ini menjadi faktor penentu keberhasilan dalam kolaborasi dan kemitraan yang lebih lanjut.

Bagaimana dengan gender justice? Berikut ini akan kita bahas gambaran jumlah dosen laki-laki dan perempuan di Indonesia, dan juga membandingkan dengan hasil studi Yousaf & Schmiede (2017). Menurut Yousaf & Schmiede, (2017) jumlah perempuan di lembaga pendidikan tinggi dan universitas masih kecil atau “underrepresented” di seluruh dunia. Apalagi kalau dilihat pada pos pos penting dan berpengaruh di institusi akademik. Meskipun ada komitmen kesetaraan dan capaian pendidikan perempuan, mereka masih tetap di bawah angka prosentasi. Antara negara dan wilayah satu dan lainnya berbeda beda tergantung pada budaya dan capaian serta perkembangannya. Namun hambatan representasi perempuan di dunia akademik ternyata sama.

	Jumlah dosen laki-laki	Jumlah Dosen perempuan
Pangkalan data DIKTI	165422	127715
Kementrian Agama	21544	10957
Kementrian pertahanan	362	38
Lembaga sandi negara	21	11
Lembaga administrasi negara	76	59
Kementrian keuangan	88	23
Kementrian Kesehatan	1746	3202

Data dari Forlap ristekdikti,go id (<https://forlap.ristekdikti.go.id/files/infografis>) diakses januari 2019)

Data di atas menunjukkan bahwa di Indonesia perempuan masih jauh di bawah laki-laki dari segi kuantitas, apalagi kualitas atau posisi eksekutif atau strategis yang masih sangat

didominasi oleh laki-laki. Menurut Yousaf & Schmiede, (2017) meskipun semakin banyak jumlah perempuan yang masuk ke dunia karir di perguruan tinggi, namun angka secara global menunjukkan bahwa, posisi eksekutif dan profesorsip secara penuh masih didominasi oleh laki-laki. (Mayuzumi 2015; Liu 2013; Oforiwaa and Broni 2013; Johnson and Onwuegbuzie 2004)

Apa saja Hambatan yang dihadapi Perempuan di dalam karir Akademik?

Studi yang dilakukan Yousaf (Yousaf & Schmiede, 2017) membahas tiga hambatan utama yang menjadikan perempuan tertinggal dalam dunia akademik.

Hambatan Struktural

Pada tataran manajerial, rekrutmen, promosi dilakukan oleh manajer yang berhasil. Secara umum gambaran di bidang ini sangat stereotip maskulin. Misalnya, ciri-ciri pemimpin yang sukses mempunyai karakteristik seperti “kuat, agresif, dan kompetitif”, karakter atau ciri-ciri yang disematkan kepada laki-laki bukan perempuan.

Ciri-ciri seperti kompetensi dan otoritas pada umumnya terkait dengan status yang lebih tinggi, karena keyakinan stereotip dan budaya.

Sementara itu, stereotip kultural dibentuk dan dikomunikasikan kepada anak-anak laki-laki dan perempuan sejak kanak-kanak dan melekat dalam perilakunya. Hal seperti ini akan berpengaruh pada cita-cita, imajinasi dan gambaran akan peran laki-laki dan perempuan setiap anak dalam tumbuh kembangnya sampai dia dewasa.

Teori Connell (1987) mengenai “Hegemonic Masculinity” mengatakan bahwa masyarakat membangun hak istimewa bahwa bagi jenis maskulinitas tertentu, yakni maskulinitas yang hegemonik, yang dominan di atas semua kelompok, membentuk posisi dominan di atas lelaki maupun perempuan.

Kedua, pemahaman mengenai pembagian peran, seperti kerjaan domestik, pekerjaan publi, perawatan anak-anak adalah domestik, merupakan faktor struktural. Hal seperti ini mempengaruhi kemungkinan perempuan untuk membangun keyakinan stereotipikal.

Perempuan lebih merasa “harus tinggal” di rumah untuk mengasuh anak, membuat kemajuan pekerjaannya menjadi terhambat. Oleh karenanya perempuan tidak mendapatkan tunjangan yang sama dengan laki-laki di dunia kerja, tidak bisa bersaing dengan sama dengan laki-laki. Faktor struktural ini langsung atau tidak langsung membuat perempuan tertinggal (Taylor-Abdulai et al. 2014).

Mengapa persoalan tersebut di atas menyebabkan ketidaksetaraan, karena menyebabkan orang berekspektasi akan kompetensi yang lebih besar terhadap lelaki daripada perempuan, dengan demikian mengharapkan reward yang lebih besar untuk laki-laki daripada perempuan.

Hambatan Organisasional

Sebagaimana Indonesia, Pakistan merupakan negara yang mayoritas muslim dan masyarakatnya didominasi oleh laki-laki. Laki-laki adalah kepala keluarga, bertanggungjawab untuk melakukan keputusan dan menyetujui setiap keputusan mengenai perempuan di keluarganya (dalam hal pendidikan, memilih calon suami, menentukan pekerjaan, berapa besar maharnya, dan sebagainya).

Namun, di Indonesia, kita bisa melihat di data jumlah dosen berdasarkan jenis kelamin, diatas, jumlah dosen perempuan semakin banyak. Di satu sisi hal ini merupakan tanda bagus bahwa ada kemajuan mengenai partisipasi perempuan dalam pendidikan, sosial dan politik. Meskipun demikian kemungkinan kuantitas tidak menjamin kualitas, artinya belum banyak, bahkan bisa dibilang sangat sedikit yang menduduki posisi eksekutif atau pengambil keputusan di lingkungan lembaga akademik. Jumlah profesor perempuan juga masih sangat sedikit dibandingkan laki-laki.

Hambatan Personal

Pertama, perempuan tidak mempunyai ketrampilan atau kepentingan, atau waktu yang cukup untuk melakukan kerja akademik. Kedua, laki-laki secara sengaja membedakan karena mereka tidak ingin berbagi kekuasaan. Lelaki secara sengaja membedakan karena mereka tidak ingin berbagi kekuasaan.

Banyak perempuan meyakini bahwa perempuan mempunyai tanggungjawab yang tidak proporsional, untuk tugasnya di jurusan/program studi, karena mereka harus lebih lama untuk mengurus anak-anaknya. Bandingkan dengan laki-laki yang tidak terlalu berkewajiban untuk mengurus anak-anaknya, pekerjaan rumah, atau mengurus orang tua (Bomuwela and De Alwis 2013; Robbins and Simpson 2009; Side and Robbins 2007).

Banyak perempuan harus mengorbankan karir mereka karena menjadi istri atau ibu. Cuti melahirkan atau meminta jam kerja yang lebih pendek untuk anak-anaknya. Hal ini bisa menghambat peluang mereka untuk promosi.

Kolaborasi Akademik

Kolaborasi akademik merupakan aktivitas penting dalam kemitraan antaruniversitas yang ada di ruang lingkup akademik. Kolaborasi tidak sekedar diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan oleh lebih dari satu pihak. Keberhasilan kolaborasi akademik mensyaratkan berbagai hal.

Untuk meningkatkan keberhasilan kerja kolaborasi akademik ini, perlu diperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kolaborasi akademik, baik intrauniversitas maupun antaruniversitas. Faktor-faktor tersebut adalah konteks sekitar (contoh, sumberdaya yang ada, bantuan, lingkungan pekerjaan) dan faktor interpersonal (rasa menghormati, pola

komunikasi terbuka, kepercayaan, dan keterhubungan) merupakan unsur-unsur kunci dalam berbagai fase kolaborasi akademik (Sargent & Waters, 2004)

Sargent dan Waters (2004; 308) mengemukakan mekanisme yang penting dalam melakukan kolaborasi akademik, yakni kerangka kerja kolaborasi akademik yang terdiri dari empat fase: inisiasi, klarifikasi, implementasi, dan penyelesaian. Ke-empat fase kolaborasi ini bersifat siklus, bukan sesuatu yang linier. Karena bersifat siklus melingkar, maka kolaborasi ini bisa berjalan terus, berkesinambungan.

Pemahaman terhadap siklus kolaborasi akademik ini akan membantu kita mendalami berbagai fase dalam kolaborasi dan mempersiapkannya untuk melangkah pada kolaborasi dan kemitraan. Sifatnya yang siklik ini, memberi kita peluang untuk memahami sekaligus membentuk pola fase yang cocok dalam konteks kita masing-masing.

Dalam berbagai fase kolaborasi akademik ini, pertimbangan yang harus dianggap penting adalah keadilan gender. Perlu ada keterlibatan perempuan dalam setiap fase kolaborasi akademik tersebut. Dalam konteks perguruan tinggi dan perguruan tinggi Islam di Indonesia, jumlah tenaga pendidik perempuan cukup banyak, namun semakin tinggi kedudukan struktural maupun akademik, semakin sedikit jumlah perempuan yang bisa mengaksesnya. Jumlah jabatan akademik semakin tinggi semakin sedikit perempuan yang mendudukinya, termasuk profesorsip. Oleh karenanya, “affirmative action” untuk perempuan mengharuskan perempuan untuk terlibat dalam setiap fase kolaborasi baik intrauniversitas maupun antaruniversitas.

Menurut Sargent and Waters’ (2004), fase awal kolaborasi berfokus pada motivasi yang mendorong keterlibatan partisipan untuk melakukan kolaborasi. Dalam kerjasama kolaboratif, keberhasilan fase ini bisa dilihat dalam hal bagaimana ketrampilan komplementer yang kita miliki, pengetahuan dan keahlian khusus yang kita miliki, dan cara berpikir mengenai pengembangan karir. Yang juga dianggap penting sejak awal kerjasama kolaboratif dilakukan adalah beberapa aspek yang lebih intrinsik seperti menikmati pekerjaan bersama, dan membangun persaudaraan atau persahabatan dengan kolega, dan perasaan nyaman dengan suasana tempat bekerja.

Fase klarifikasi bisa ditandai dari bagaimana para partisipan terlibat dalam pembicaraan yang terkait dengan pekerjaan profesional, dalam mengklarifikasi masalah terkait dengan durasi kegiatan, lingkup dan tujuan kemitraan tersebut, dalam mengembangkan kolaborasi riset dan pengajaran, dan bersepakat terhadap agenda tujuan berbagai komunitas yang terlibat dalam kolaborasi.

Dalam fase implementasi, peran dan tanggungjawab masing-masing pihak diperjelas dan tindakan-tindakan yang diperlukan diambil. Di sebagian besar kolaborasi, hal-hal ini disuarakan sejak awal, namun bisa jadi, berbeda-beda tergantung pada jenis aktivitas di mana para partisipan terlibat.

Fase keempat adalah penyelesaian aktivitas, maksudnya adalah “bagaimana pihak-pihak yang berkolaborasi menilai keberhasilan proyek mereka, dari segi ketercapaian tujuan dan

luaran (misalnya, luaran dalam bentuk publikasi), luaran subjektif (misalnya, kepuasan terhadap pengalaman berkolaborasi) dan luaran pembelajaran - misalnya, memperdalam pengetahuan” (Sargent & Waters, 2004, p. 315). Kita tidak bisa mengatakan bahwa begitu kegiatan selesai maka selesai semua urusan dan menjadi ukuran keberhasilan kegiatan kolaborasi.

Kegiatan kolaboratif harus dievaluasi secara lebih komprehensif, dengan melakukan refleksi kritis, evaluasi melalui pembicaraan mengenai berbagai hal terkait dengan kegiatan kemitraan tersebut dan berbagai aktivitasnya. Dengan refleksi kritis dan diskusi ini maka kemitraan tersebut akan bisa dijalankan lagi, akan memunculkan inisiatif untuk melakukan kolaborasi lebih lanjut, membangun komitmen terhadap munculnya kolaborasi-kolaborasi di masa mendatang dengan model kemitraan.

Pembahasan berbagai fase kolaborasi di atas bertujuan untuk meningkatkan pemahaman mengenai kolaborasi akademik. Dari berbagai fase ini, kita bisa melihat lebih jelas pengaruh dari “relational connectedness” dalam kepemimpinan yang menjadi syarat dalam kemitraan. Koneksi antarindividu dalam kepemimpinan institusi menentukan keberhasilan kolaborasi akademik.

Penegasan Hargreaves mengenai kolaborasi akademik ini adalah bahwa “tidak ada satu faktor pun yang bisa dianggap sebagai satu-satunya faktor dominan dalam kolaborasi” (2000, p. 163). Hal ini berarti bahwa dalam kolaborasi yang lebih luas, kemitraan akan semakin kompleks dan beragam, untuk itu diperlukan strategi untuk mempertahankan, menguatkan dan memperkaya kemitraan.

Berbagai program kemitraan antarperguruan tinggi Indonesia - Australia, diantaranya, bisa dilakukan dalam bentuk kolaborasi akademik, dengan berbagai proyek kerjasama riset, mobilitas akademik dosen dan mahasiswa, dengan mempertimbangkan aspek keadilan gender. Kegiatan kolaborasi akademik antaruniversitas antarnegara memerlukan dukungan kedua belah pihak, di level negara dan di level universitas. Di level negara, fasilitasi perijinan, pengurusan visa, pendanaan dan pembahasan kepentingan bersama penting untuk ditingkatkan. Di level universitas, berbagai pembahasan yang terkait dengan prosedur perijinan, dan pembahasan bidang keilmuan yang menjadi kepentingan bersama juga menjadi persoalan yang penting untuk dibahas dan disepakati sehingga keberhasilan kolaborasi akademik bisa lebih terukur.

Salah satu contoh kegiatan kemitraan yang dilakukan oleh pemerintah Australia yakni, skema “New Colombo Plan” yang diluncurkan tahun 2013 oleh PM. Abbott. Program ini memfasilitasi mahasiswa Perguruan Tinggi Australia untuk melakukan proses pembelajaran bahasa dan budaya di negara lain (termasuk di Indonesia). Beberapa riset tentang “in-country program” menunjukkan bahwa program ini mempunyai arti strategis untuk membangun relasi antarmanusia yang lebih kuat dan pemahaman budaya yang lebih berjangka panjang. Program sejenis dengan “New Colombo Plan” yang dilakukan oleh Deakin University bekerjasama dengan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang adalah “in-country program” yang bertujuan untuk memberikan pengalaman dan pembelajaran

bahasa dan budaya Indonesia secara langsung di Indonesia, selama 40 hari. Program kerjasama seperti ini memberi arti penting bagi mahasiswa Australia, memahami budaya Indonesia yang mampu menjadi sarana transformasi kultural.

Dalam skema IA-CEPA, perguruan tinggi di Indonesia harus siap untuk melakukan kolaborasi akademik dengan perguruan tinggi dari Australia yang mempunyai peluang berdiri di Jakarta, dan mungkin kota besar lainnya. Peraturan Kementerian Ristek Dikti telah memberikan peluang bagi perguruan tinggi untuk bisa melakukan kolaborasi akademik dalam berbagai hal. Kolaborasi akademik dalam pemenuhan empat mata kuliah / kurikulum nasional, mau tidak mau harus ditangani oleh perguruan tinggi Indonesia. Berikutnya, kolaborasi akademik untuk menyediakan tenaga pengajar yang terkait dengan muatan lokal tersebut.

Perguruan Tinggi di Indonesia harus lebih jeli dan kreatif melihat dinamika perguruan tinggi di Indonesia dan di kawasan, serta berbagai peluang kolaborasi yang bisa dan harus dijalin untuk memajukan kualitas pengajaran dan kualitas institusi perguruan tinggi di tanah air.

Pelaksanaan Tri Darma Perguruan Tinggi yang harus disediakan oleh Perguruan Tinggi Luar negeri yang beroperasi di Indonesia, meskipun ditentukan di kota-kota tertentu saja, harus disambut yang kreativitas yang lebih luas, karena ada SDM yang dua universitas dari negara yang berbeda. Kreativitas ini akan menghasilkan kontribusi bagi perkembangan masyarakat dan perguruan tinggi akan tetap menjadi lembaga yang diperhitungkan dalam era disrupsi ini. Pasal 7 (1) PTLN menyelenggarakan tridharma perguruan tinggi. (2) Penyelenggaraan tridharma perguruan tinggi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bekerja sama dengan perguruan tinggi Indonesia.

Meskipun didirikan di kawasan ekonomi khusus, berbagai wilayah yang dibidik sebagai ekonomi khusus (seperti Batam), misalnya, akan sangat memerlukan fasilitasi dan asistensi untuk meningkatkan perguruan tinggi yang ada di wilayah tersebut. Sebagaimana Pasal 3, (1) PTLN dapat didirikan di kawasan ekonomi khusus berdasarkan izin dari Menteri. (2) PTLN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sudah terakreditasi dan/atau diakui di negaranya. (3) PTLN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersifat nirlaba. (4) PTLN sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan/atau bidang studi/subject menduduki peringkat 200 (dua ratus) terbaik dunia berdasarkan penilaian Kementerian. Begitu satu wilayah sudah dibuka sebagai “wilayah khusus” maka wilayah lain akan berlomba-lomba untuk menjadi “wilayah khusus.”

Ada ketentuan Pasal 4 (1) dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, PT Luar negeri melakukan kerja sama dengan perguruan tinggi Indonesia atas izin Menteri dalam bidang akademik, penelitian, dan inovasi untuk masyarakat dan industri. Meskipun ada banyak pintu, hal ini akan dengan mudah difasilitasi bagi wilayah/kota yang sudah siap. Sementara pembukaan perguruan tinggi luar negeri itu tidak hanya akan berpengaruh pada kota tersebut melainkan akan berpengaruh pada kota-kota sekitarnya juga, dan secara umum berpengaruh terhadap *performance* perguruan tinggi secara nasional.

Referensi

Ferrier-Kerr, Jenny and Haxton, Paul (2014) "Developing an Inter-University Partnership: The Importance of Relationally-Connected Leaders," *The Journal of Values-Based Leadership*: Vol. 7: Iss. 2, Article 3. <http://scholar.valpo.edu/jvbl/vol7/iss2/3>

Gibbs, C. (2006). *To be a Teacher. Journeys Towards Authenticity*. Auckland, New Zealand: Pearson Education.

Giles, D. (2008). Experiences of the teacher-student relationship in teacher education: Can the stories uncover essential meanings of this relationship? Paper presented to the International Education Conference, Australian Association of Research in Education (AARE), Brisbane, 30 November – 4 December 2008

Hargreaves, A. (2000). Four ages of professionalism and professional learning. *Teachers and Teaching*, 6 (2), 151-182.

Missbach, Antje dan Jemma Purdey (ed). (2015) *Linking People: Connections and Encounters between Australians and Indonesian*. Berlin: Regiospektra Verlag.
Sargent, L., & Waters, L. (2004). Careers and academic research collaborations: An inductive framework for understanding successful collaborations. *Journal of Vocational Behavior*, 64 (2), 308 - 319.

Yousaf, R., & Schmiede, R. (2017). Barriers to women's representation in academic excellence and positions of power. *Asian Journal of German and European Studies*, 2(1). <https://doi.org/10.1186/s40856-017-0013-6>

Short bio:

Dr. Mundi Rahayu adalah dosen di fakultas Humaniora, Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang. Minat risetnya seputar kajian sastra, budaya dan media. Penelitian tentang Indonesia – Australia yang telah dilakukan adalah, "Pemahaman Antarbudaya Mahasiswa Deakin Australia dalam "in-country program" di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang." Dan, "Transformation Effect of Deakin University Students attending "in-country program" in UIN Malang."

Email: mundi_rahayu@yahoo.com, mundi@bsi.uin-malang.ac.id

HP : 081259606182

